Comment recruter et intégrer un-e salarié-e

Trois principes majeurs du recrutement : objectivation, transparence et traçabilité

* Axer le recrutement sur les compétences des candidats et non sur des critères subjectifs
* Appliquer les mêmes procédures de recrutement dans la pré-sélection et la sélection pour tous les candidats même les cooptés
* Formaliser les process de recrutement

En veillant à ses pratiques RH, l'entreprise :

* Se met en conformité avec la loi
* Diversifie ses équipes et élargit son champ de compétences
* Améliore ses process de gestion RH

A ne pas oublier

* Echanger avec les partenaires sociaux au moment de la GPEC et/ou des changements de procédure de recrutement
* Veiller au choix de ses outils de recrutement.

Source : ORSE

Penser à mobiliser les dispositifs emplois de l'Etat

* Emplois d'avenir, Contrats de génération, Emplois francs

Rappel sur les étapes du process de recrutement :

* Définition du poste
* Rédaction de l'offre d'emploi
* Elargissement de l'accès aux offres d'emploi
* Elargissement des profils et compétences
* Présélection des candidats
* Entretien de recrutement
* Accueil dans le poste et conditions de travail.

Contacts locaux utiles

- Acteurs institutionnels de l'emploi : Maison de l'emploi de la métropole nantaise, Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, PLIE, Unités emploi du Conseil général
- Associations intermédiaires de l'emploi : FACE Loire-Atlantique avec la Sénior Academy et la Job Academy, un parrain, 1 emploi, associations engagées pour l'emploi des sénior-es : Action 456, ASSPRO, Club cadr'experts...
- Autres intermédiaires de l'emploi tels que les agences temporaires et les cabinets de recrutement et notamment les signataires de la Charte "Ensemble pour l'égalité dans les recrutements" : A compétence égale, APEC, CHEOPS, Prism'emploi et Syntec Conseil en recrutement
- Organismes de formation, salons, forums...

Témoignage "Nantes Métropole - Ville de Nantes"

Pour que nos procédures de recrutement garantissent la seule prise en compte des compétences professionnelles, en excluant toute forme de discrimination, la ville de Nantes et Nantes Métropole agissent sur deux leviers : diversifier les candidatures pour tous les emplois et sensibiliser les recruteurs. Un guide du recrutement a ainsi été réalisé à la ville de Nantes. En externe, les deux collectivités ont développé depuis 2009 des actions pour promouvoir les métiers de la fonction publique territoriale et encourager les candidats potentiels aux concours : accueils de stagiaires et d'apprentis, participations aux forums emploi et accompagnement à la préparation aux concours (toutes catégories). Ce dernier dispositif permet à des demandeurs d'emploi de suivre une formation théorique et un stage pratique. Il a été mis en place en partenariat avec la Maison de l'Emploi, la Région Pays de la Loire et le CNFPT, 100 Ligériens en ont bénéficié à ce jour. Les taux de réussite aux concours étant très largement supérieurs à la moyenne nationale, ce dispositif va être pérennisé.

Christine Corbou - Directrice - Centre de Services Partagés Ressources humaines
Nantes Métropole - Ville de Nantes

Stage en entreprise

Stage en entreprise, promouvoir l'égalité : Ce guide est un point de départ pour une nouvelle approche des stages en entreprise : constructive, dynamique, égalitaire... et sans discriminations. Support de connaissance pour les tuteurs de stagiaires, d'échanges sur la place du stage en entreprise, de production d'outils pour les services compétents, il se décline en trois temps :

* L'essentiel sur la législation et les modalités d'encadrement des stages
* Les stages et la lutte contre les discriminations
* Les méthodes d'action et bonnes pratiques à mettre en œuvre pour assurer l'égalité de traitement dans l'accompagnement des stagiaires

Boîte à outils

RECRUTEMENT

- Fiche thématique La rédaction des offres d'emploi (Défenseur des droits)
- Fiche thématique Canaux de diffusion d'une offre d'emploi (Com. Emploi COPEC 2013)
- Fiche thématique n°6 Les enjeux de GRH : le recrutement (ORSE 2011)
- Fiche thématique Non-discrimination et diversité : Recrutement (IMS 2005)
- Fiche thématique Partenariats entreprises/universités, tandem pour l'égalité des chances (IMS)
- Guide pratique Guide pratique du recrutement (USGERES 2011)
- Guide pratique Guide du recrutement non discriminatoire (Aequalis - Com. Emploi COPEC 2009)
- Guide pratique Recrutez sans discriminations (INSA Lyon 2008)
- Guide pratique Réussir avec tous - Manuel à l'usage des entreprises (COPEC IDF 2007)
- Guide pratique Pour un recrutement vraiment diversifié (IMS et MEDEF 2007)
- Guide pratique Mode d'emploi : Recrutement - Grilles étapes recrutement - Tableur (LUCIDE)
- Kit pédagogique Prévenir les discriminations dans le monde du travail (SOLIMAR 2004)
- E-learning La promotion de l'égalité : Recrutement et égalité des chances (Défenseur des droits)
- CVthèque (MOZAICK RH)

INTEGRATION

- Guide pratique Des bonnes pratiques d'intégration en entreprise (FACE Loire-Atlantique et EdC 2012)
- Dossier L'intégration dans l'entreprise (ARACT)
- E-learning La promotion de l'égalité : Intégration et égalité des chances (Défenseur des droits)

DES BONNES PRATIQUES D'INTÉGRATION EN ENTREPRISE

Ce guide a pour objectif de vous accompagner dans la mise en place d'une démarche d'intégration durable d'un nouveau collaborateur issu de la diversité dans l'entreprise. Il vous apportera une méthodologie et des outils pour favoriser l'insertion de ces publics ou de ceux qui rencontrent des difficultés d'intégration. Il a été construit à partir de témoignages et conseils de responsables d'entreprises expérimentés dans ce type de projets et conçu pour les dirigeants de PME/TPE ou les responsables des Ressources Humaines.